

## İŞ ARAMA İZNİ NASIL KULLANILIR

### I- GİRİŞ

İş Kanunumuzda uzun bir dönemden beri var olan iş arama izni, süresi belirsiz iş sözleşmesi ile çalışanların sözleşmeleri bildirimli fesih ile sona erdirildiğinde doğmaktadır. Bu izinle işçinin yeni bir iş, işverenin yeni bir işçi bulması şartları bildirim önceliyle sağlanmaya çalışılmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanununun 27 inci maddesine göre :*"Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.*

*İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.*

*İşveren, iş arama izni esnasında işçiye çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder."*

### II- İŞ ARAMA İZNİNİN KULLANIMI

Bu makalemde işçinin iş arama iznini hak ettiğini varsayarak kullanımı ile ilgili hususlara değinmek istiyorum.

#### A- İzin İş Günlerinde Kullanılma Gereği

Kanunun 27 inci maddesine göre, işveren bildirim döneminde işçiye iş arama iznini iş saatleri içinde vermeye mecburdur.

Bildirim süreleri içinde ifadesi ilk bakışta iş arama izninin bildirim süresi içindeki her bir gün için verileceği izlenimi uyandırıyor da, hükümdeki "iş saatleri içinde" ifadesi bunun bildirim süresi içindeki her gün değil, sadece iş günü olan bildirim süreleri için verilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Kaldı ki iş arama izninin temelinde yatan amaç, çalıştığı için iş aramaya yeterli zaman bulamayan işçiye boş zaman oluşturmak olduğuna göre, zaten tamamı boş zaman olarak iş aramaya ayrılabilir olan çalışılmayan günlerde bu iznin verilmesine gerek yoktur. Şu halde, iş arama izninin sadece işgünlerinde kullanılması gerekir[1]. Kısmi süreli çalışanlar dikkate alınırsa, iş arama izni iş günlerinin çalışılması gereken saatlerinde verilmelidir.

#### B- Diğer İzin Günlerinde Kullanılmayacağı

Başka nedenle verilmiş izinleri (hafta tatili, yıllık ücretli izin vs. gibi) işçinin yeni iş arama iznine saymak mümkün olmadığı gibi, anlamlı da değildir. Zira onlar zaten işçiye ait boş zamanlardır. Halbuki iş arama iznini işverenin kendisine iş görülmesi icap eden zamanda vermesi gerekli ki, işverence verilen bir iş arama izninden söz edilebilirsin. İşte bu gerçekten hareket ettiği söylenebilecek olan İş Kanunu, yeni iş arama izninin "iş saatleri içinde" verilmesi gerektiğini öngörmüş bulunmaktadır[2]. Kaldı ki İş Kanununun 59 uncu maddesinde açık bir şekilde "27 nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez" ifadesine de yer verilmiştir.

İş arama izni kullanılırken işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

#### C- İzin Kullanılacağı Zaman Diliminin Belirlenmesi

Madde işçinin çıkarını hedef tutmuştur; bunun için izin verilirken birinci derecede işçinin iş bulma olanağının en çok olduğu saatler göz önünde tutulmalıdır. Bu ölçü bir bakıma işverenin de yararına: Zira işçinin yeni iş bulmasıyla işverenin iş arama izni verme yükümü kalkmış olacaktır. Fakat işçi, iznini toplu kullanmak yetkisi dahil olmak üzere, izin hakkını kullandığı bütün durumlarda

objektif iyi niyet kurallarına uymakla yükümlüdür. Örneğin, işçi, kural olarak işin sıkışık ve acele olduğu saatlerde iznini kullanmak için diretemez[3].

İşçinin, iş arama iznini hangi iş saatleri arasında kullanacağına dair bir düzenleme maddede yer almamaktadır. Kural olarak, işverenin yönetim hakkında dayanarak iş saatleri içinde herhangi bir zaman diliminde bu izni kullanır. Ancak işverenin iş arama izninin iş süresinin hangi zamanında kullanılacağını belirlerken, kendisinin işinin aksamaması kadar, işçinin iş bulma ihtimalinin de yüksek olduğu zamanları dikkate almak durumundadır[4]. Eğer süreli feshi işveren yapmış ise, işverenin, işin yürütümü bakımından gereken önlemleri aldığı düşünülerek artık kendisinin değil işçinin iş bulmadaki yararı öncelik kazanmalıdır[5]. Süreli feshi işçi yapmış ise, iş bulma konusundaki önlemleri de büyük ölçüde aldığı farz edilerek, işin yürütümü konusunda işverenin yararına öncelik tanınmalıdır[6].

İş saatleri içinde, fakat yeni iş bulmaya elverişli olmayan bir zaman için verilmiş izin, verilmemiş gibidir. İşçi böyle bir izni kabul etmek zorunda değildir[7].

#### **D- İzin Süresi**

İş arama izni toplam önel süresi kadardır. Bireysel ya da toplu sözleşme ile önellere artırılmış ise, iş arama izni de artırılan bu önel süresi kadar olacaktır.

İş kanununda iş arama izninin süresi iki saatten az olamaz. Nispi emredici hüküm niteliğindeki bu asgari süre artırılabilir ama azaltılamaz. Sözleşme ile örneğin günde bir saat olacağı kararlaştırılmış olsa bile geçerli olmaz, Yasadaki asgari süre yani iki saat esas alınır.

İşçi kısmi süreli çalışıyor ve günlük çalışma süresi de iki saat olursa hiç işe gelmeyecek midir? Böylesi durumda asgari iki saatlik süre uygulanamayacaktır. Tam süreli emsal işçi esas alınacak ve onun günde iki saat iş arama izni süresine göre orantı kurularak kısmi süreli çalışan işçinin günlük iş arama izin süresi hesap edilecektir.

#### **E- İzin Kullanılmasıyla İlgili İspat Yükü**

Sözleşme kim tarafından feshedilirse edilsin (ihtiyaç halinde) işçiye yeni iş arama izni vermek işverene yüklenmiş bir yükümdür. Hal böyle olunca bunun usulünce verilir kullanıldığına ispat yükü de işverene düşecektir. Kural budur. İşveren bu yükümünü işçinin imzasını taşıyan ve iş arama izinlerinin şu veya bu tarihte kullanıldığını gösteren bir belgeyle yahut inandırıcı tanık ifadeleriyle yerine getirmiş sayılabilir. Buna karşın işverenin, işçiye yönelttiği fesih bildiriminde günde iki saat iş arama izni kullanabileceğinden söz etmesi durumunda, sırf bu ibarenin ve onu içeren belgenin varlığı, iş arama izninin kullanıldığı anlamına gelmez. Zira, iş arama izninin böyle soyut bir ifadeyle değil somut olarak günün hangi saatine denk geleceği de gösterilerek işçinin kullanımına sunulması gerekir. Bu tür bir sunumdan sonra işçinin o izni fiilen kullanıp kullanmaması onun problemidir. Fakat işçi kullanmıyorsa, bu durumda işverenin, izin verdiğini belirtir beyanda günler ve saatlerde işçiye iş vermemesi lazımdır. Böyle yapmayıp da feshi bildirimdeki "günde iki saat iş arama izni kullanabileceği" şeklindeki ifadeye dayanıp bunu işçinin izin kullandığı anlamında yorumlamak mümkün değildir[8].

#### **F- İhbar Tazminatının Peşin Ödenmesi Hali**

Önel verilerek feshedilmek icap eden bir hizmet akdinin (işçi veya çoğu kez işverence) usulsüz olarak (yani önel hiç veya gerekli ölçüde verilmeden) feshi halinde durumun ne olacaktır? Bu durumda işçi işyerinden hemen ayrılıp boşta kaldığından, özellikle akdi kendisinin feshi durumunda iş arama izni söz konusu olmamalı ve ödeyeceği ihbar tazminatından mahsubu da gündeme gelmemelidir. Önel tutarınca ücretin peşin ödenmesi suretiyle hizmet akdinin işverence feshi halinde, fesih ister derhal isterse önel sonunda gerçekleşsin, işveren işçiye tüm önel boyunca serbest bıraktığından iş arama izni veya uyulmadı diye ayrıca bir ödemenin söz konusu olmaması gerekir[9].

#### **G- İş Arama İzni Kullanmaktan veya İş Aramaktan Vazgeçme Hali**

Yeni iş arama iznini kullanmaktan vazgeçen işçinin, bu şekilde kullanmadığı izin süresine denk düşen çalışması için zamlı ücret talep etmesi mümkün değildir[10].

Yargıtay 1997 yılında verdiği bir kararında, ihbar öneli içinde günde üç saat iş arama izni kullanan işçinin, ihbar öneli bitimini beklemeden, bitimden iki gün önce emeklilik başvurusunda bulunan işçiden ihbar öneli içinde kullandığı üçer saatlik izin tutarının tahsil edilmesi gerekir[11], şeklinde karar vermiştir. Ancak bu karar eleştirilmiş, yerinde bulunmamıştır.

#### **H- İş arama İzninin Verilmemesi, Eksik Kullandırılması**

*İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.* Bu ücreti, izin vermediği halde işçiye ödeyecektir. Eğer bir de bu sürede işçi çalıştırmışsa, işçi çalışmadan alacağı ücrete ilaveten çalıştığı sürenin ücretinin de %100 zamlı ödenmesi gerekecektir. Örneğin günlük 30 TL çalışma ücreti alan bir işçiye yeni iş arama izni bir gün eksik verilmiş ve izin verilmeyen gün işçi çalıştırılmışsa (3x30=90 biçiminde) 3 gündelik alacak demektir[12].

#### **İ- İzin Kullanılacağı Zamanın İşverene Bildirilmesi Gereği**

İşçinin yeni iş arama iznini her iş gününde kullanması durumunda, bunun zamanını işverene bildirmeksizin kendisinin belirlemeye kalkması İş K. M. 25/II-g kapsamına giren bir devamsızlık teşkil edebilir ve sözleşmenin derhal feshi için işveren yönünden haklı bir sebep oluşturabilir[13]. Ayrıca, işveren işçiye böyle bir davranış karşısında görevlerini hatırlatır ve işçi buna rağmen gereğini yapmamakta ısrar ederse, bu defa İş Kanunu M. 25/II-h hükmüne dayanarak da sözleşmeyi derhal feshedebilir[14].

Önel içindeki birkaç gün, günlük iş arama izni kullanan işçinin bunun çok yararlı (verimli) olmadığını, bunun yerine toplu kullanımın daha yararlı olacağını öngörmesi halinde Kanun buna da engel olmamaktadır[15].

Bir kez istek zamanında iletildikten sonra işverenin bunu kabulü aranmayacağı gibi, işçi istemedikten sonra işverenin tek taraflı uygulamasıyla işçiye toptan izin kullanmaya zorlaması da mümkün değildir. Bu nedenle izni topluca kullanmak isteyen işçiye topluca vermemek yahut kısım kısım kullanacaksa buna aykırı tutum içine girmek işverenin bizzat kanunen yüklenmiş olan (iş arama izni verme) yükümüne aykırı davranışı olarak nitelenerek, gerekli yaptırımlarla karşılaşacaktır[16].

Acaba işçi bu izni, tamamını topluca veya her gün için ayrı ayrı kullanmak imkanı dışında, birkaç gün günlük ve fakat bazen birkaç günlük gibi yahut ikiye-üçe ayırarak kullanma imkanı olmayacak mıdır? Bu konuda tek başına ne işçinin ne de işverenin isteğinin yeteceğini, ancak her ikisi birlikte bunda anlaşılırsa, böylesi küçük gruplar halinde kullanımının da mümkün bulunduğunu düşünüyoruz[17].

#### **J- Toplu İzin Kullanımı**

İşçi, iş arama izin saatlerini toplu kullanmak istediğinde, izin süresi, bildirim süresinde her iş gününe ait izin saatlerinin iş günü olarak toplamıdır. Örneğin, 6 haftalık bildirim süresinde, 6 iş günü, günde 2 saatlik izin süresi esas alınarak haftada 12 saat, 6 haftada 72 saat etmektedir. Günlük çalışma süresi 7,5 saat kabul edilirse  $72:7,5=9,6$  iş günlük yani 9 gün 4,5 saatlik iş arama iznini toplu olarak kullanabilir[18].

İzin süresinin toplu kullanılması, işçiye ilişkin bir yetkidir; yoksa, işverenin isteği bu konuda rol oynamaz. Bu yönden, işveren, işçiye izin sürelerini toptan kullanmaya zorlayamaz. İzin sürelerinin toptan kullanılması için işverenin rızası da aranmaz[19]. İşçi, iş arama iznini toplu kullanmak istediği takdirde düzenlemede iki sınırlama vardır: İşçi bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır. Maddede bu hususta işverenin kabulü şartı belirtilmemiş, işçinin son derece serbestçe karar vereceği ifade edilmiştir. İşveren, yalnızca bu iki sınırlama konusuna aykırılık var ise ret edebilir.

### **III- SONUÇ**

İş arama izni iş saatleri içinde, iş bulma şansının yüksek olduğu zaman diliminde kullanılmalıdır. Burada kural olarak işçinin hak ve menfaatleri öncelikli olmaktadır. İş arama izni diğer izin günlerinde kullanılmaz.

İş arama izninin hangi saatlerde kullanılacağını işveren yönetim hakkına dayanarak belirler. Ancak bu belirleme yeni iş bulmaya elverişli saatleri dönük olmalıdır. Aksi halde, iş arama izni verilmemiş sayılır.

Günde asgari iki saat olan iş arama izni önel süresi boyunca kullanılır. İşçi isterse iş arama izinlerini işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatarak ve bu durumu işverene bildirerek topluca kullanabilir.

İşveren yeni iş arama izni vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücreti işçiye öder, ayrıca işçiyi çalıştırmışsa bu ücrete ilaveten %100 zamlı ücret daha ödenir.

---

[1] Murat Şen, "Yargıtay Kararları Işığında Süreli Fesihle Yeni İş Arama İzni", AÜEHF Dergisi, 2006, s. 300.

[2] Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1367.

[3] Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 613.

[4] Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 614

[5] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 538.

[6] Murat Şen, "Yargıtay Kararları Işığında Süreli Fesihle Yeni İş Arama İzni", AÜEHF Dergisi, 2006, s.303.

[7] Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 613.

[8] Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1371.

[9] Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1358.

[10]Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008,s. 537.

[11] Yrg. 9 HD'nin 12.11.1997 tarihli ve E. 1997/15322, K. 1997/18947 sayılı kararı.

[12] Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1370.

[13] Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s 614.

[14] Murat Şen, "Yargıtay Kararları Işığında Süreli Fesihle Yeni İş Arama İzni", AÜEHF Dergisi, 2006, s. 301.

[15] Murat Şen, "Yargıtay Kararları Işığında Süreli Fesihle Yeni İş Arama İzni", AÜEHF Dergisi, 2006, s. 305.

[16] Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1365.

[17] Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1366.

[18] Murat Şen, "Yargıtay Kararları IŐıĝında Süreli Fesihte Yeni IŐ Arama İzni", AEHF Dergisi, 2006, s. 305.

[19] Mustafa Őenberci, IŐ Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 612.